Aprobat
prin Decizia Senatului
nr.11/14 din 18.12.2025

POLITICA RESURSELOR UMANE a Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” în perioada 2026-2030

1. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” (în continuare – Universitatea) își îndeplinește misiunea definită în Carta Universitară având la bază cea mai importantă resursă a sa: resursa umană. Aceasta reprezintă factorul decisiv care generează, coordonează și susține toate activitățile instituției, influențând modul în care sunt gestionate resursele materiale, financiare și informaționale. Resursele umane se disting prin potențialul lor constant de creștere și dezvoltare, prin capacitatea de reflectare critică asupra propriei activități, prin disponibilitatea de a depăși limitele individuale și prin abilitatea de a răspunde adecvat cerințelor și provocărilor prezentului și ale viitorului.

1.2. Dezvoltarea Universității este fundamentată pe inovare, principiu definitoriu pentru resursele umane academice și condiție esențială a competitivității moderne. Nivelul de pregătire profesională a personalului universitar determină în mod direct calitatea proceselor educaționale și de cercetare, contribuind la generarea de cunoaștere relevantă, la avansul științelor biomedicale și la formarea unor competențe cerute real pe piața muncii.

1.3. Managementul resurselor umane din cadrul Universității se desfășoară în conformitate cu legislația națională în vigoare, inclusiv Codul Educației și Codul Muncii ale Republicii Moldova, precum și cu documentele strategice interne: Planul strategic de dezvoltare al Universităţii pentru perioada 2021-2030, Carta Universitară, Regulamentul intern, Codul Moral și alte acte normative instituționale. Acest cadru reglementar asigură premisele necesare pentru o gestionare coerentă, eficientă și responsabilă a potențialului uman.

1.4. Planul strategic de dezvoltare 2021-2030 stabilește ca obiectiv central atragerea, menținerea și dezvoltarea unui corp profesional de înaltă performanță, caracterizat prin inteligență, competitivitate și angajament instituțional. Printre obiectivele specifice se numără crearea unui sistem modern de recrutare și integrare a personalului; optimizarea mecanismelor de motivare și satisfacție profesională; dezvoltarea unui cadru eficient de instruire continuă; implementarea unor proceduri moderne de evaluare a performanței. Aceste direcții vor ghida strategia de management al resurselor umane, cu accent pe valorificarea potențialului existent, atragerea personalului de elită, consolidarea unui climat organizațional sănătos și promovarea unor mecanisme actualizate de recunoaștere și recompensare.

1.5. Carta Universitară reafirmă ca prioritate strategică dezvoltarea unui corp academic profesionist și competitiv, obiectiv care rămâne definitoriu pentru următorii cinci ani. Experiența instituțională demonstrează că investiția în resursele umane aduce cel mai mare impact asupra calității activităților didactice, clinice și de cercetare, influențând în mod direct vizibilitatea și prestigiul Universității.

1.6. Având în vedere perspectivele de integrare a Republicii Moldova în Uniunea Europeană până în anul 2030, Universitatea își aliniază politicile și practicile de management al resurselor umane la principiile și standardele europene privind educația superioară, cercetarea și

buna guvernanță academică. În acest sens, Universitatea se angajează să dezvolte mecanisme moderne, transparente și meritocratice de gestionare a personalului; să stimuleze mobilitatea academică și profesională; să armonizeze procedurile interne cu practicile consacrate la nivel european în recrutarea, evaluarea și dezvoltarea carierei; precum și să promoveze un climat organizațional competitiv, incluziv și orientat spre performanță, în concordanță cu obiectivele Procesului Bologna și cu recomandările Spațiului European al Învățământului Superior și Cercetării.

2. SCOPUL POLITICII RESURSELOR UMANE

2.1. Politica resurselor umane a USMF „Nicolae Testemițanu” pentru perioada 2026-2030 (în continuare Politica resurselor umane) ***definește cadrul strategic*** pentru dezvoltarea resurselor umane în următorii cinci ani. Documentul identifică vulnerabilitățile existente, propune soluții fezabile pentru eliminarea acestora și stabilește direcțiile prioritare de consolidare a potențialului uman al Universității, alături de mecanismele necesare implementării acestora.

2.2. ***Scopul principal al Politicii resurselor umane este crearea unui instrument strategic*** care să permită o abordare coerentă și integrată a managementului resurselor umane pentru întărirea proceselor de gestionare eficientă a potențialului uman; dezvoltarea unui sistem durabil de management al performanței; asigurarea unor condiții corecte, transparente și orientate spre merit pentru evoluția profesională; stimularea implicării și valorificarea rezultatelor individuale și colective.

2.3. Politica resurselor umane ***are rolul de a ghida acțiunile Universității*** în vederea formării și menținerii unui corp profesional competitiv, motivat și pregătit pentru cerințele în schimbare ale mediului academic, clinic și de cercetare.

3. ACTUALITATEA RESURSELOR UMANE

3.1. Universitatea dispune de un potențial uman unic la nivel național, integrat în mod complex atât în procesul educațional, cât și în activitățile de cercetare și în furnizarea serviciilor medicale de înaltă performanță. Personalul universitar activează în mod constant în avangarda progresului medical și academic, contribuind substanțial la dezvoltarea sistemului național de sănătate. Mulți dintre acești profesioniști sunt membri ai comisiilor și consiliilor create de Ministerul Sănătății, Ministerul Educației și Cercetării, Academiei de Științe a Moldovei, Agenția Naţională pentru Asigurarea Calităţii în Educaţie şi Cercetare, Agenția Națională pentru Sănătate Publică, Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale și altor structuri relevante, asigurând expertiză de înalt nivel și participând la procese decizionale esențiale.

3.2. Potențialul uman al Universității - format din academicieni, profesori, conferențiari, lectori, asistenți universitari, precum și din personal administrativ, tehnic, de suport și didactic auxiliar - demonstrează constant că investiția în oameni reprezintă cea mai solidă garanție a dezvoltării durabile, reziliența, profesionalismul și nivelul de competență al acestor echipe stând la baza creșterii continue a competitivității instituției atât pe plan național, cât și regional.

3.3. Ritmul accelerat de evoluție a tehnologiilor educaționale, medicale și de cercetare, precum și expansiunea soluțiilor digitale și informaționale în toate domeniile obligă instituțiile moderne să adopte acțiuni rapide și bine coordonate. În acest context, vor fi consolidate capacitățile de adaptare, orientate către dezvoltarea continuă a resurselor umane, perfecționarea competențelor academice și științifice și crearea unui cadru favorabil inovării. Prioritatea principală rămâne pregătirea unui corp profesional capabil să răspundă exigențelor actuale, provocărilor tehnologice și cerințelor unei competiții în creștere la nivel regional și internațional.

4. CARACTERISTICA GENERALĂ A PERSONALULUI UNIVERSITAR

4.1. Personalul academic al Universității este format din angajați titulari - profesori universitari, conferențiari universitari, lectori universitari și asistenți universitari - care asigură baza procesului educațional. Complementar, pentru a răspunde nevoilor de instruire, Universitatea angajează anual specialiști de înaltă calificare din sistemul de sănătate prin cumul sau plata cu ora, precum și tineri cercetători implicați în studii doctorale și medici rezidenți. În ultimii ani, structura personalului (titulari, cumul intern/extern) s-a menținut în limite stabile, variațiile minore fiind dictate de dinamica procesului academic.

4.2. Aproximativ 85% dintre cadrele universitare sunt angajați titulari, integral implicați în activitatea didactică, iar circa 15% sunt specialiști din instituții medico-sanitare angajați prin cumul extern, contribuția lor ridicând calitatea pregătirii clinice. Din totalul personalului academic, aproximativ 90% dețin studii superioare medicale sau farmaceutice, iar 10% provin din alte domenii relevante (biologie, chimie, fizică, limbi moderne, filosofie etc.). Repartizarea acestuia reflectă necesitățile curriculare: circa 75% predau discipline de specialitate, 17% discipline fundamentale, iar restul de aproximativ 8% acoperă domeniile general-umanistice și sociale.

4.3. Cercetarea științifică se desfășoară în principal în cadrul proiectelor câștigate prin competiții naționale și internaționale, astfel că personalul științifico-didactic al catedrelor reprezintă principala resursă umană în domeniu. Ca rezultat, ponderea cadrelor cu titluri științifice este relevantă pentru integrarea activității didactice și a cercetării: 65% dintre titulari dețin titluri științifice (15% doctori habilitați și 50% doctori în științe), iar cca 2/3 dintre angajații titulari dețin grade științifico-didactice (conferențiar/profesor universitar), nivel care confirmă continuitatea excelenței academice.

4.4. Activitatea clinică a personalului universitar este realizată în Clinicile Universitare amplasate în instituțiile medico-sanitare publice partenere, în conformitate cu prevederile Regulamentului Clinicii Universității de Stat de Medicină şi Farmacie „Nicolae Testemiţanu", aprobat de Guvern, precum și de cadrul normativ național relevant.

4.5. Universitatea promovează și protejează în mod ferm libertatea academică, libertatea de exprimare, de gândire, de asociere și dreptul fiecărui membru de a produce și transmite cunoștințe într-un mediu lipsit de discriminare. Aceste principii sunt stabilite în Carta Universitară și în Regulamentul cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și asigurării egalității în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu" din Republica Moldova, elaborat în conformitate cu standardele internaționale (OIM), cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu Constituția Republicii Moldova și cu legislația națională privind egalitatea de șanse. Universitatea garantează un cadru lipsit de discriminare directă sau indirectă, indiferent de rasă, etnie, sex, religie, vârstă, dizabilitate, convingeri, orientare sexuală, statut social sau calitate sindicală.

4.6. Universitatea va intensifica și diversifica acțiunile orientate spre prevenirea, identificarea timpurie și combaterea oricărei forme de hărțuire sexuală, promovând principiul intoleranței totale față de acest fenomen, considerat incompatibil cu valorile academice și cu standardele de integritate ale instituției. În acest sens cadrul instituțional va fi consolidat prin actualizarea și armonizarea periodică a normelor interne privind prevenirea hărțuirii sexuale, în concordanță cu evoluțiile legislative și recomandările internaționale relevante; dezvoltarea

mecanismelor de raportare**,** prin digitalizare, accesibilitate sporită și creșterea nivelului de confidențialitate și protecție a persoanelor care sesizează incidente; formarea continuă a personalului privind recunoașterea, prevenirea și gestionarea situațiilor de hărțuire sexuală, incluzând programe obligatorii pentru cadrele manageriale și personalul cu atribuții de coordonare; organizarea unor campanii instituționale de sensibilizare și informare asupra drepturilor, obligațiilor și responsabilităților membrilor comunității universitare; întărirea capacităților structurilor responsabile de examinarea sesizărilor, cu accent pe promptitudine, imparțialitate și profesionalism; monitorizarea periodică a climatului organizațional, în vederea identificării timpurii a riscurilor și adoptării unor intervenții preventive adecvate. Prin aceste direcții strategice, Universitatea își reafirmă angajamentul de a asigura un mediu academic și profesional sigur, bazat pe respect reciproc, integritate și excelență instituțională.

4.7. Structura personalului academic titular este echilibrată din perspectiva reprezentării de gen: circa 53% femei și 47% bărbați, cifre care reflectă distribuția demografică națională. Principiul echilibrului de gen este respectat și în constituirea organelor de conducere - Senatul, Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională, Consiliul de administrare, Consiliile facultăților și alte structuri - unde personalul feminin este prezent și implicat activ.

4.8. Repartizarea pe vârste este armonioasă, cca 28% dintre angajați având sub 40 de ani, 46% se încadrează între 40 și 60 de ani, iar 26% depășesc vârsta de 60 de ani. Dată fiind vârsta medie de angajare a medicilor (în jur de 30 de ani), această distribuție asigură continuitate și reduce riscurile legate de înlocuirea personalului. Conform Cartei Universitare, limita de vârstă pentru funcțiile științifico-didactice este de 70 de ani (și 75 de ani pentru academicieni și membri corespondenți ai AȘM). După atingerea acestei vârste, activitatea poate continua prin contracte pe durată determinată, în funcție de necesitățile subdiviziunilor.

4.9. În ansamblu, Universitatea urmărește consolidarea continuă a potențialului uman, menținerea unui număr optim de cadre didactice și asigurarea unei structuri calitative și funcționale, capabile să îndeplinească obiectivele instituționale și strategice.

4.10. Concluzii

4.10.1. Universitatea reușește să-și asigure constant resursele umane necesare proceselor educaționale, clinice și de cercetare, fără a întâmpina dificultăți semnificative.

4.10.2. Universitatea oferă un climat profesional stabil, în care sunt valorificate performanța, meritul și implicarea, fiind aplicate mecanisme transparente de evaluare, promovare și motivare.

4.10.3. În contextul creșterii mobilității globale și a facilitării circulației internaționale, nivelul ridicat de loialitate și de atașament instituțional a permis Universității să nu fie afectată negativ de procesul migrațional, păstrând stabilitatea corpului academic.

4.10.4. Deși Universitatea a înregistrat progrese în internaționalizare, colaborare academică și integrare în spațiul european al educației, în continuare rămâne ca obiectiv elaborarea unui mecanism eficient pentru atragerea cadrelor universitare din alte state în activitățile didactice, clinice și de cercetare.

5. RECRUTAREA, SELECTAREA ȘI ANGAJAREA PERSONALULUI ACADEMIC

5.1. Principii generale și rolul Departamentului Resurse Umane

Universitatea va promova un management al resurselor umane orientat spre excelență, dezvoltarea instituțională, asigurarea calității actului educațional, respectarea principiilor de integritate academică și aplicarea consecventă a normelor interne și a legislației relevante, consolidând astfel capitalul uman necesar pentru dezvoltarea academică și științifică a instituției. Va fi dezvoltată în continuare digitalizarea proceselor, asigurând eficiență, transparență și accesibilitate sporită, astfel ca platformele digitale instituționale să faciliteze depunerea dosarelor, evaluarea standardizată a competențelor și gestionarea etapelor administrative, reducând timpul de procesare și consolidând trasabilitatea decizională.

Responsabilitatea gestionării resurselor umane revine Departamentului Resurse Umane - structura care asigură planificarea necesarului de personal, descrierea posturilor, recrutarea, selectarea, integrarea noilor angajați, precum și dezvoltarea continuă și managementul carierei universitare, etapele procesului fiind reglementate de *Procedura de management al calității 7.1.2 – Personal*.

5.2. Dinamica angajărilor

Procesul de angajare în Universitate este unul intens și constant, în ultimii cinci ani fiind angajate cca o mie de persoane în diverse forme, dintre care 35% prin concurs, 23% prin alte proceduri de selectare, 42% prin cumul intern/extern sau plata cu ora, în funcție de necesitățile procesului didactic. Aceste forme flexibile permit Universității să integreze treptat doctoranzi, rezidenți, medici cu experiență din instituțiile clinice universitare, precum și cercetători cu performanțe confirmate.

5.3. Cerințe de calificare

Funcțiile didactice necesită studii de nivelul 7 Cadrul național al calificărilor (studii integrate); funcțiile științifico-didactice necesită calificare de nivelul 8 (doctorat), iar absolvenții angajați în activitate didactică parcurg obligatoriu modulul psihopedagogic de 60 credite.

5.4. Planificarea necesităților de personal

Planificarea anuală a personalului academic se realizează în raport cu strategiile naționale privind resursele umane din sănătate, planurile de admitere aprobate de Guvern, obiectivele de internaționalizare a Universității, structura programelor educaționale și a încărcării didactice, acestea constituind baza elaborării și aprobării statelor de personal.

5.5. Descrierea posturilor și documentarea procesului

Fișele de post sunt elaborate în colaborare cu șefii de subdiviziuni și reflectă responsabilitățile didactice, clinice sau de cercetare. După coordonare, acestea sunt aprobate de rector și devin anexă obligatorie la contractul individual de muncă. Dosarele personalului sunt gestionate de Departamentul Resurse Umane conform normelor privind protecția datelor cu caracter personal.

5.6. Recrutarea – autonomie și criterii

Universitatea dispune de autonomie deplină în alegerea surselor de recrutare - interne, externe sau mixte. În recrutarea personalului academic sunt urmărite criterii esențiale, precum competența profesională, experiența, potențialul de dezvoltare, spiritul de echipă, cunoașterea limbilor străine, anunțarea publică a concursurilor pentru funcțiile academice fiind obligatorie la nivel național. Digitalizarea continua a procesului va contribui la uniformizarea procedurilor, la

creșterea obiectivității evaluărilor și la optimizarea interacțiunii dintre candidați, structurile universitare și comisiile de selecție.

5.7. Selectarea candidaților

Mecanismele de concurs pentru funcțiile academice sunt stabilite prin reglementări naționale și aplicate uniform în toate universitățile, iar pentru funcțiile de conducere academică (șef de departament/catedră/disciplină) cadrul legal oferă doar principii generale, astfel că Universitatea își exercită autonomia prin regulamente aprobate de Senat.

5.8. Concursul pentru funcțiile de conducere academică

Selectarea șefilor de departament/catedră/disciplină are loc exclusiv prin concurs, bazat pe meritocrație, competență profesională, experiență și abilități manageriale. Mandatul este de 5 ani, cu posibilitatea ocupării funcției pentru maximum două mandate consecutive.

5.9. Concursul pentru funcțiile științifico-didactice

Personalul didactic și științifico-didactic este selectat prin concurs, pe baza performanței, experienței, calificărilor și titlurilor științifice și științifico-didactice deținute, contractele fiind încheiate pentru o perioadă de 5 ani. Pentru funcția de asistent universitar sunt vizați absolvenții cu performanțe ridicate, iar cunoașterea certificată a limbii engleze sau franceze (nivel B2) este un criteriu obligatoriu.

5.10. Integrarea tinerilor specialiști

Tinerii cercetători și clinicieni sunt integrați progresiv în activități didactice prin plata cu ora sau cumul, pe durata studiilor de doctorat sau rezidențiat. Ulterior, cei care demonstrează performanțe sunt propuși pentru angajare ca asistenți universitari, iar această etapizare permite evaluarea riguroasă și obiectivă a potențialului fiecărui candidat.

5.11. Concluzii:

5.11.1. Deși cadrul legal oferă autonomie universitară, procedurile de personal rămân puternic reglementate la nivel național, limitând adaptarea instituției la practicile moderne europene în gestionarea resurselor umane.

5.11.2. Universitatea își recrutează în prezent personalul aproape exclusiv din rândul propriilor absolvenți, ceea ce restrânge competiția externă. Totuși, statutul de unic centru național pentru studiile de doctorat și rezidențiat constituie un avantaj strategic, permițând evaluarea aprofundată a potențialilor angajați pe parcursul formării lor.

5.11.3. Competiția limitată pentru funcțiile didactice și științifico-didactice afectează calitatea concursurilor cu un singur candidat, ceea ce necesită deschiderea Universității către atragerea specialiștilor străini cu performanțe recunoscute, pentru a stimula competiția, a spori schimbul de expertiză și a accelera integrarea în spațiul academic european.

5.11.4. Ocuparea inițială a funcțiilor de asistent universitar doar pe baza recomandărilor comportă riscuri în raport cu transparența, meritocrația și egalitatea de șanse, fiind necesare proceduri moderne, complet transparente, bazate pe competiție deschisă, pentru a asigura accesul celor mai competenți candidați și pentru a proteja libertățile academice.

6. EVALUAREA PERSONALULUI UNIVERSITAR

6.1. Evaluarea personalului academic reprezintă un element esențial al sistemului intern de asigurare a calității și se desfășoară periodic, în funcție de performanțele didactice, activitatea de cercetare, implicarea în activități extracurriculare și alți indicatori relevanți. Procedurile aferente sunt descrise în documentele specifice Sistemului de. Conform procedurii de Management al Calității PP 8.5.1 *Controlul furnizării de servicii*, evaluarea este realizată de șeful departamentului/catedrei/disciplinei sau de un cadru științifico-didactic cu titlu științific, pe baza unei fișe de evaluare, rezultatele fiind analizate în ședințele subdiviziunii și constituind fundamentul pentru deciziile legate de motivare și stimulare profesională.

6.2. Activitatea științifico-didactică desfășurată pe parcursul anului universitar este monitorizată de șeful subdiviziunii didactice, iar la final de an, fiecare cadru academic prezintă raportul privind realizarea planului individual, conform formularului RNT 8.5.1. Ulterior, șeful subdiviziunii întocmește raportul anual al catedrei, în baza formularului RAA 8.5.1, care reflectă activitatea integrală a echipei didactice și științifice.

6.3. Realizarea normei științifico-didactice este verificată de decanate, Departamentul Resurse Umane și Departamentul Didactic și Management Academic, în baza rapoartelor anuale ale subdiviziunilor didactice universitare.

6.4. Evaluarea calității predării de către beneficiari (studenți, rezidenți, cursanți) se desfășoară exclusiv online, prin Sistemul Informațional de Management Universitar (SIMU), în baza unor principii distincte pentru prelegeri și lucrări practice/seminare, rezultatele fiind generate automat și analizate la finalul fiecărui semestru în cadrul ședințelor de catedră, ale consiliilor facultăților și ale Senatului. La nivelul catedrelor se desfășoară evaluări interne prin asistări reciproce la activitățile didactice, consemnate în registrul special. Pentru candidații înscriși la concursurile pentru ocuparea funcțiilor vacante, membrii comisiei asistă obligatoriu la ore, iar observațiile sunt incluse în procesele verbale.

6.5 Concluzii

6.5.1. Universitatea aplică un cadru modern și complex de evaluare, bazat pe principiile Sistemului de Management al Calității, evaluarea fiind multilaterală - ierarhică, colegială, prin autoevaluare și prin feedback-ul beneficiarilor - ceea ce oferă o imagine completă asupra performanței personalului academic.

6.5.2. Evaluarea satisfacției personalului este reglementată prin procedura PP 7.1.2 și se desfășoară anual la finalul anului universitar pentru personalul didactic și nedidactic, iar la final de an calendaristic pentru personalul administrativ. Rămâne în continuare drept sarcină principială modernizarea acestui mecanism prin implementarea unor noi instrumente structurate, care să evalueze satisfacția privind atribuțiile postului, colaborarea interdepartamentală, calitatea comunicării, motivarea financiară și nonfinanciară, oportunitățile de carieră și nivelul de stres organizațional.

6.5.3. Pentru a sprijini evoluția profesională, se preconizează elaborarea unor traiectorii de carieră adaptate fiecărei categorii de personal, care să includă niveluri clare de progres, competențe și aptitudini necesare, activități definitorii și criterii de evaluare corelate cu performanțele obținute, cee ace ar oferi predictibilitate și ar contribui la motivarea cadrelor universitare, în special a celor aflate la început de carieră.

7. MOTIVAREA PERSONALULUI

7.1. Universitatea va utiliza diverse instrumente financiare și nonfinanciare menite să stimuleze, să motiveze și să promoveze personalul academic cu performanțe solide în activitatea profesională, aceste mecanisme urmărind crearea unui mediu de lucru în care excelența este recunoscută și valorificată.

7.2. Universitatea va asigura sprijin financiar, parțial sau integral, pentru participarea cadrelor didactice la manifestări științifice – congrese, conferințe, simpozioane și alte evenimente de profil – în vederea consolidării competențelor profesionale și academice ale personalului universitar.

7.3. Motivarea nonfinanciară vizează creșterea implicării și responsabilității prin acces gratuit la cursuri de limbi străine (engleză și franceză), în vederea internaționalizării procesului de instruire, cu susținerea ulterioară a examenelor de certificare conform *Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi (CECRL);* remunerare suplimentară pentru predarea în limbile engleză sau franceză, în funcție de resursele financiare disponibile și de coeficienții aprobați de Senat; condiții pentru dezvoltare profesională, acces la programe de formare, precum și posibilitatea obținerii diverselor distincții instituționale, de ramură sau naționale.

7.4. Universitatea promovează un climat organizațional în care angajații își pot valorifica potențialul, fiind creat un climat confortabil în care angajații să poată munci la capacitatea lor maximă, să fie recunoscute şi recompensate asemenea prestaţii, prin diverse mecanisme de stimulare și motivare, dar și de promovare în carieră. Personalului universitar îi este asigurat dreptul de a alege și să fie ales în toate organele de conducere ale Universității, conform criteriilor și procedurilor în vigoare. Mecanismele de promovare, atât în cariera științifico-didactică, cât și în cea managerială, asigură condiții echitabile pentru fiecare angajat al Universității de a candida și a ocupa funcțiile la care aspiră.

7.5. Concluzii

7.5.1. Universitatea a dezvoltat un spectru larg de instrumente financiare și nonfinanciare, beneficiind de o autonomie universitară extinsă, pachetul de motivare financiară fiind în prezent unul dintre cele mai solide la nivel național.

7.5.2. Extinderea procesului de internaționalizare implică eforturi suplimentare din partea personalului și necesită investiții în calitatea actului didactic, în același timp, oferind noi oportunități profesionale care funcționează ca element motivațional puternic pentru cadrele universitare.

7.5.3. Personalul universitar beneficiază de condiții echitabile pentru a progresa în carieră și pentru a participa la proiecte de cercetare sau inovare, o prioritate rămânând creșterea cointeresării tinerilor specialiști în activități academice, administrative și de cercetare, sporind astfel participarea lor la procesele decizionale.

7.5.4. Se impune necesitatea diversificării instrumentelor de recompensare care ar stimula competiția pozitivă și ar consolida motivația pentru excelență profesională.

8. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

8.1. Principii generale ale formării continue

Universitatea sprijină activ formarea profesională continuă, recalificarea și dezvoltarea personalului academic, facilitând mobilități didactice, de cercetare și profesionale. Catedrele universitare organizează module de formare medicală continuă, acoperind atât discipline fundamentale, cât și specialități medicale. În ultimii ani, numărul cadrelor universitare implicate în programe de perfecționare a crescut constant, cu o pondere tot mai mare din rândul tinerilor și al specialiștilor de vârstă medie.

8.2. Formarea didactică continuă

Perfecționarea didactică este realizată prin module intensive de instruire, stagii în instituții specializate din țară și din străinătate, seminare, cursuri și sesiuni de instruire cu participarea experților internaționali, aceste activități având drept scop modernizarea competențelor pedagogice și adaptarea personalului la tendințele contemporane în educația medicală.

8.3. Practici moderne de predare și dezvoltare profesională

Personalul academic universitar utilizează metode interactive și centrate pe student, precum analiza cazului clinic și instruirea la patul pacientului, medicina bazată pe dovezi, programe și simulatoare virtuale, pacienți standardizați, instruire la distanță ș.a. Calitatea procesului educațional este direct legată de pregătirea profesională și pedagogică, integritatea morală, competențele digitale și cunoașterea limbilor de circulație internațională. Formarea continuă urmărește actualizarea cunoștințelor și perfecționarea abilităților necesare activității academice, în concordanță cu evoluțiile științifice și tehnologice.

8.4. Mobilitatea academică și schimbul de experiență

Un număr semnificativ de cadre științifico-didactice participă anual la mobilități academice în instituții similare din străinătate, în special în România, aceste stagii oferind acces la tehnologii educaționale moderne, bune practici pedagogice și clinice, schimburi de experiență cu profesori și cercetători internaționali.

8.5. Formarea psihopedagogică

Personalul didactic tânăr sau nou-angajat urmează cursuri obligatorii de psihopedagogie, creditate cu 60 de credite, conform planurilor de învățământ, iar personalul cu experiență beneficiază de programe periodice de educație continuă în același domeniu, pentru actualizarea competențelor pedagogice.

8.6. Dezvoltarea competențelor lingvistice

Universitatea acordă o importanță majoră pregătirii lingvistice a personalului academic și organizează cursuri de engleză și franceză, care se finalizează cu certificări conforme standardelor CECRL, aceste competențe contribuind la modernizarea predării și la integrarea în spațiul academic internațional.

8.7. Formare în domeniul cercetării științifice

O componentă esențială a dezvoltării profesionale este reprezentată de studiile doctorale, care oferă acces la metodologii moderne de cercetare, principii de bioetică, tehnologii informaționale utilizate în cercetarea biomedicală, medicina bazată pe dovezi, bune practici clinice și de laborator.

8.8. Programe și seminare cu experți internaționali

Universitatea organizează periodic seminare și cursuri susținute de specialiști internaționali de renume, axate pe tehnici moderne de predare și evaluare, dezvoltare curriculară, pedagogie medicală, metodologii de cercetare clinică, instruire bazată pe cazuri, perfecționarea abilităților academice. De asemenea, sunt organizate prelegeri și sesiuni tematice în specialități precum neurologie, epidemiologie, medicină internă, reabilitare, pediatrie, biochimie și sănătate publică.

8.9. Programe de burse și mobilități internaționale

Cadrele universitare beneficiază de burse în cadrul programelor Erasmus, Erasmus+, Agenției Universitare a Francofoniei ș.a., care facilitează perfecționarea didactică, clinică și de cercetare.

8.10. Concluzii

8.10.1. Universitatea rămâne ferm angajată în susținerea formării continue, oferind multiple oportunități de perfecționare la nivel instituțional, național și internațional.

8.10.2. Vor fi identificate noi mecanisme pentru integrarea cadrelor universitare în rețele internaționale de formare, astfel încât fiecare cadru didactic să participe la cel puțin un stagiu internațional o dată la cinci ani, iar catedrele să dezvolte anual parteneriate și schimburi de experiență cu instituții similare din alte țări.

8.10.3. Se va acorda o atenție sporită extinderii competențelor lingvistice în engleză, franceză și germană, pentru transformarea mediului universitar într-un spațiu multilingv. Activitățile vor avea un caracter puternic motivațional, creând premise pentru avansare și dezvoltare profesională pentru personalul multilingv.

9. POLITICA PRIVIND RECRUTAREA DESCHISĂ, TRANSPARENTĂ ȘI BAZATĂ PE MERITE A CERCETĂTORILOR

9.1. Principii generale

Dezvoltarea resurselor umane din cercetare se bazează pe Strategia privind resursele umane pentru cercetători (HRS4R), care integrează prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor**.**

9.1.1. Carta și Codul au fost elaborate de Comisia Europeană pentru a defini principiile, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor și angajatorilor, cu scopul de a crea o piață a muncii deschisă și competitivă în Spațiul European de Cercetare.

9.1.2. Universitatea a aderat la aceste documente și este parte a rețelei EURAXESS, platformă ce sprijină dezvoltarea carierei științifice și mobilitatea cercetătorilor.

9.1.3. Prioritățile Universității pentru resursele umane reflectă cele 40 de principii ale Cartei, grupate în patru piloni tematici, orientați spre consolidarea continuă a calității cercetării.

9.2. Etica și responsabilitatea profesională

Libertatea academică este garantată prin Constituția Republicii Moldova (art. 33), Carta Universitară, Regulamentul Intern și Codul Moral. Normele de etică și deontologie se regăsesc în

Codul de Etică și Deontologie profesională a cercetătorilor, aprobat de Consiliul Național de Acreditare și Atestare.

9.2.1. Comisia de etică a Universității monitorizează respectarea principiilor bioetice, evaluarea dilemelor etice și aplicarea corectă a normelor în cercetare și predare.

9.2.2. Contractele individuale de muncă includ responsabilitățile profesionale și cerințele etice ale cercetătorilor, iar Universitatea continuă să dezvolte proceduri clare pentru prevenirea și gestionarea conflictelor, precum și măsuri ferme împotriva plagiatului.

9.2.3. Direcțiile și obiectivele de cercetare sunt aprobate anual de Senat și publicate pe site-ul instituției, rezultatele științifice fiind diseminate prin conferințe și reviste de specialitate, evaluate de experți recunoscuți, iar exploatarea proprietății intelectuale se realizează conform legislației naționale.

9.2.4. Activitatea de cercetare este periodic acreditată de CNAA pe baza criteriilor de performanță: vizibilitate internațională, relevanță științifică, impact economic și social.

9.3. Recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merite (OTM-R)

Recrutarea conform principiilor OTM-R este un pilon central al Cartei Europene a Cercetătorilor, acest model asigurând selecția celor mai competenți candidați, creșterea atractivității carierei academice, mobilitatea și utilizarea eficientă a investițiilor în cercetare.

9.3.1. Universitatea se angajează să selecteze cei mai buni candidați pe baza unui proces competitiv, echitabil și transparent, în conformitate cu legislația națională și recomandările europene.

9.3.2. Criterii aplicate în recrutare:

Publicarea posturilor vacante – pe site-ul Universității, cu descriere detaliată a competențelor, responsabilităților și criteriilor de evaluare.

Transparența – anunțurile includ cerințele minime, criteriile de selecție și ponderea acestora.

Egalitatea șanselor – toate candidaturile eligibile sunt evaluate fără discriminare pe criterii de sex, vârstă, origine, limbă, dizabilitate, orientare religioasă sau politică etc.

Meritul și competența – evaluarea CV-urilor, interviuri standardizate și grile predefinite pentru obiectivitate; întreruperile de carieră sunt analizate constructiv.

Profesionalism și imparțialitate – comitetul de selecție este formate din specialiști în domeniu, fără conflicte de interese.

9.3.3. Comitetul de selecție, cu reprezentare echilibrată și diversă, evaluează calificările formale și informale ale candidaților. Procesul se desfășoară în două etape: evaluarea dosarului și interviul. Rezultatele finale sunt publicate online.

9.4. Echivalarea actelor de studii și mobilitatea internațională

Procedura de echivalare a examenelor de doctorat și a creditelor pentru mobilitățile în străinătate este reglementată la nivel național.

9.4.1. Ca semnatar al Convenției de la Lisabona, Republica Moldova recunoaște calificările obținute în alte state europene, echivalarea diplomelor și certificatelor de cercetare fiind în responsabilitatea CNAA. Tinerii cercetători pot fi angajați doar dacă îndeplinesc

cerințele minime de vechime și calificare, iar experiența internațională constituie un avantaj major în evaluarea candidaturilor.

9.5. Condiții de lucru și protecție socială

Universitatea asigură condiții moderne pentru activitatea de cercetare și predare, inclusiv laboratoare dotate la standarde actuale și programe de internaționalizare.

9.5.1. Toți angajații beneficiază de protecție socială și condiții de muncă conforme legislației, instruirea în domeniul securității ocupaționale fiind obligatorie, iar remunerarea se realizează conform regulamentelor interne ale Universității.

9.5.2. Cercetătorii au acces nelimitat la cursuri, traininguri și oportunități profesionale naționale și internaționale.

9.5.3. Universitatea evaluează sistematic necesitățile profesionale ale cercetătorilor și implementează planuri de dezvoltare continua, personalul din cercetare fiind reprezentat în organele colective de decizie.

9.6. Angajament public și dezvoltarea carierei doctoranzilor

Universitatea își menține poziția de lider național prin modernizare continuă și programe doctorale aliniate standardelor internaționale.

9.6.1. Cercetătorii doctoranzi sunt ghidați de conducători acreditați, selectați pe baza performanțelor științifice, iar Universitatea va extinde atribuțiile acestora și va implementa evaluarea periodică a activității lor, fiind elaborată și o metodologie pentru prevenirea și gestionarea conflictelor doctorand–conducător.

9.6.2. Acțiunile propuse se bazează pe principiile formării continue și ale dezvoltării profesionale, piloni centrali ai misiunii universitare.

9.7. Concluzii

9.7.1. Personalul de cercetare provine în mare parte din rândul cadrelor didactice, deoarece finanțarea exclusivă pentru activități științifice rămâne insuficientă, astfel că îmbinarea predării cu cercetarea reprezintă modelul cel mai stabil și sustenabil, iar diversificarea formelor de angajare (titular, cumul, servicii etc.) oferă flexibilitate și oportunități de participare simultană la proiecte.

9.7.2. Recrutarea cercetătorilor se desfășoară conform legislației naționale și pe baza unui proces transparent, anunțat public în mass-media și pe site-ul Universității. Informațiile despre posturi sunt publicate și pe portalul EURAXESS Jobs. Universitatea va continua armonizarea procedurilor interne cu practicile europene OTM-R.

9.7.3. Universitatea oferă un mediu propice evoluției profesionale și instrumente concrete pentru motivarea cercetătorilor, în special a celor aflați la început de carieră.

9.7.4. Pentru anii următori, rămâne prioritară creșterea atractivității cercetării prin participarea în echipe internaționale, crearea unor infrastructuri moderne, dezvoltarea de mecanisme financiare și non-financiare de motivare, atragerea celor mai dotați absolvenți către cariere științifice.

10. PRIORITĂȚILE DEZVOLTĂRII RESURSELOR UMANE

10.1. Principii și valori ale politicii de resurse umane

Politica privind resursele umane se va fundamenta pe următoarele principii:

Autonomie academică – libertatea comunității universitare de a se organiza și autogestiona, de a-și exercita drepturile academice fără interferențe politice, ideologice sau religioase, în concordanță cu strategiile naționale pentru învățământul superior.

Competitivitate – capacitatea personalului de a răspunde exigențelor mediului academic și științific, atât la nivel național, cât și internațional.

Durabilitate – capacitatea instituției de a menține în timp standarde înalte de performanță, calitate și relevanță.

Integritate academică – respectarea valorilor etice: competență, onestitate intelectuală, responsabilitate, transparență, respect, toleranță, colegialitate și loialitate.

Angajament instituțional – implicarea activă a personalului în realizarea misiunii și obiectivelor Universității.

Flexibilitate – adaptarea rapidă la schimbările din politica educațională, cercetare și activitatea universitară, precum și la dinamica mediului național și internațional.

10.2. Direcții generale ale managementului resurselor umane

Managementul resurselor umane va urmări dezvoltarea continuă a potențialului profesional, menținerea unui număr optim și a unei structuri echilibrate a personalului academic, actualizarea rațională a resurselor umane, astfel încât Universitatea să poată realiza eficient obiectivele sale strategice.

10.3. Adaptarea resurselor umane la noile tehnologii

Având în vedere ritmul accelerat al progresului tehnologic în educație, medicină și cercetare, precum și expansiunea instrumentelor digitale, Universitatea va întreprinde în următorii ani măsuri ferme pentru dezvoltarea continuă a resurselor umane, creșterea calității potențialului academic și științific, consolidarea capacității personalului de a se adapta la transformările generate de tehnologiile emergente și sporirea competitivității la nivel regional.

10.4. Promovare, participare și mecanisme de selecție

Personalul universitar își păstrează dreptul de a alege și de a fi ales în organele de conducere ale Universității, conform reglementărilor în vigoare. Promovarea în cariera didactico-științifică și managerială se va baza pe proceduri echitabile, transparente și orientate spre performanță. Concursurile vor respecta următoarele principii:

Transparență – informarea publică privind posturile vacante, condițiile de ocupare și modul de desfășurare a concursurilor.

Obiectivitate – criterii clare de selecție, metodologie unică de evaluare și șanse egale pentru toți candidații.

Selecție pe merit – ocuparea funcțiilor de către candidații cu cele mai bune rezultate.

10.5. Direcții principale ale dezvoltării resurselor umane

Activitățile dedicate resurselor umane vor urmări creșterea nivelului de calificare și competitivitate a personalului, crearea unui mediu universitar sigur, incluziv și multilingv (engleză, franceză, germană), promovarea unui management educațional modern și a unui leadership adaptat noilor realități academice.

10.6. Atragerea și motivarea tinerilor cercetători

Pentru a crește atractivitatea domeniului cercetării, Universitatea va continua procesul de identificare a mecanismelor eficiente de implicare a tinerilor în activități științifice, oferire de oportunități reale de participare în echipe și proiecte de cercetare, dezvoltare a instrumentelor de motivare financiară și nonfinanciară, selectare și susținere a cercetătorilor cu potențial ridicat pentru a continua cariera în domeniul cercetării.

10.7. Stimularea performanței și creșterea implicării

În contextul extinderii autonomiei universitare, se vor implementa acțiuni orientate spre diversificarea mecanismelor de stimulare a performanței, crearea unor noi forme de motivare financiară și nonfinanciară, implicarea activă a tinerilor în activități administrative, științifice, de transfer tehnologic și în procesele decizionale, consultarea tuturor categoriilor de personal în elaborarea politicilor instituționale.

10.8. Dezvoltarea carierei universitare

Universitatea va acorda o atenție deosebită creării unor condiții favorabile pentru evoluția în carieră, prin elaborarea unor traiectorii de carieră adaptate fiecărei categorii de personal, diversificarea instrumentelor de stimulare a performanței profesionale, consolidarea atașamentului instituțional, promovarea managementului participativ și delegarea responsabilităților, implicarea extinsă a personalului în procesele administrative, în organele colegiale de conducere și în procesul decizional.

10.9. Planificarea strategică a resurselor umane

Universitatea va perfecționa continuu procesul de planificare a resurselor umane, în funcție de necesarul de personal pe termen mediu și lung; volumul activităților; evaluarea resurselor umane existente din perspectiva competențelor; identificarea posibilităților de completare a personalului atât din interiorul instituției, cât și din exterior; stabilirea unui necesar cantitativ și calitativ pentru fiecare categorie profesională.

10.10. Consolidarea Departamentului Resurse Umane

Pentru implementarea eficientă a politicii de resurse umane, rolul Departamentului Resurse Umane va fi consolidat prin extinderea competențelor în recrutare, selecție și managementul carierei; modernizarea proceselor de gestionare a personalului; implementarea soluțiilor digitale și informatice în gestionarea datelor, salarizare și formare profesională; asigurarea unei administrări eficiente, în concordanță cu obiectivele strategice ale Universității.

11. DISPOZITII FINALE

11.1. Prezenta Politică a Resurselor Umane intră în vigoare la data aprobării de către Senatul și devine document de referință pentru toate activitățile ce țin de gestionarea resurselor umane în cadrul Universității.

11.2. Orice necesitate de modificare sau completare a Politicii, determinată de evoluțiile interne ale Universității sau de schimbările cadrului normativ, va fi examinată în mod prioritar, ajustările devenind valabile și aplicabile numai după aprobarea lor de către Senat.

11.3. Universitatea va aplica prevederile acestei Politici în toate etapele procesului de atragere, recrutare, selectare și angajare a personalului, asigurând coerența și conformitatea cu standardele instituționale.